

نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اندیمشک در سال ۱۴۰۲-

۱۴۰۱

فریبا محمودوند ا، رحمن نورعلیزاد ب*

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران.

۲- گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران، ایمیل: nooralizad.r@gmail.com

*نویسنده مسئول: رحمن نورعلیزاد، گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران، ایمیل: nooralizad.r@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اندیمشک در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بوده است. بدین منظور، ۱۸۹ نفر (۱۰۱ مرد و ۸۸ زن) از مدیران شهرستان اندیمشک براساس فرمول کوکران به طور تصادفی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی آن ها به روش آلفای کرونباخ ۰.۹۷ محاسبه شد. یافته های پژوهش نشان می دهد که مدیران در هر کدام از مؤلفه های: (الگوهای نوین تدریس، ارزشیابی، مهارت قبل تدریس، مهارت کار با امکانات چند رسانه ای، مدیریت کلاس درس و تعامل با دانش آموزان) وضعیت نسبتاً مناسبی داشته اند ولی برای بهبود و اثربخشی عملکردشان در تدریس نیاز به آموزش های لازم دارند و بهتر است که در دوره های ضمن خدمت شرکت نمایند تا بتوانند در موفقیت و پیشرفت دانش آموزان نقش بیش تری را ایفا نمایند.

کلیدواژه‌ها: نیازسنجی، آموزش، مدیران.

مقدمه

هر سازمانی برای انجام مأموریت خود نیاز به کارکنان آموزش دیده دارد. با توجه به پیشرفت فناوری و یافته های علمی جدید، علوم در تمامی زمینه ها پیشرفت کرده است و سازمانها نیز جهت پیشبرد اهداف و توسعه فعالیت هایشان، دستاوردهای علمی و فن آوری را به خدمت گرفته اند؛ در نتیجه سبک انجام دادن وظایف شغلی نیز تغییر یافته است و کارکنان ملزم به فراگیری آخرین یافته های علمی در زمینه وظایف شغلی شان می باشند (حسنی و همکاران، ۱۳۹۰). با این وجود نقش محوری آموزش کارکنان در سازمانها از جایگاه ویژه ای برخوردار است و سازمانهایی موفق ترند که آموزش را به عنوان سرمایه گذاری می نگرند نه هزینه. چنانچه دوره های آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی کارکنان طراحی شده باشد، از برگزاری دوره های آموزشی بدون هدف و هدر رفتن سرمایه سازمان جلوگیری خواهد شد و اجرای دوره های آموزشی زمانی اثر بخش تر است که بر مبنای نیازسنجی علمی و دقیق برنامه ریزی شده باشد. در آموزش و پرورش نیز برگزاری دوره های آموزشی بر گرفته از نیازهای آموزشی مدیران ضروری است. توسعه و بهسازی نیروی انسانی یکی از دل مشغولی های مدیران مؤثر در کلیه سازمانهای موفق می باشد از این روست که امروزه آموزش و به سازی منابع انسانی یکی از محورهای سرمایه گذاری سازمانی محسوب می گردد و نیازسنجی یکی از مؤلفه های ضروری فرآیند برنامه ریزی آموزشی است. اولویت بندی نیازهای آموزشی، مسئولین و کارشناسان سازمان را در تصمیم گیری در خصوص برگزاری دوره های آموزشی ضروری و مهم با توجه به امکانات سازمان یاری می نماید. همچنین می توان محتوای آموزشی را متناسب با نیازهای آموزشی طراحی کرد (حسینیان دهکردی و بیان فر، ۱۳۹۶). در مطالعه ای طهماسبی و عباسی (۱۳۹۷) با عنوان، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان های استان ایلام، انجام داد و خلاصه کارهای انجام شده و نتایج تحقیق وی بدین شرح می باشد ۱- در تمام زمینه های هفتگانه (ارائه خدمات حمایتی به دانش آموزان، برقراری ارتباط مؤثر بین مدرسه و جامعه، فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس، انجام امور اداری و مالی، برنامه ریزی درسی معلمان، نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی به معلمان با ۹۹٪ اطمینان نیاز وجود دارد. ۲- بین نیازهای آموزشی زنان و مردان، دارندگان مدرک تحصیلی مختلف، گروههای دارای سنوات مختلف خدمت، گروههای دارای سنوات مدیریت مختلف در هیچکدام از زمینه های مذکور در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۳- بین نیازهای آموزشی گروههای دارای رشته های تحصیلی مختلف تنها در زمینه ارائه خدمات پشتیبانی به کارکنان در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود ندارد. ۴- بین نیازهای آموزشی گروههای سنی مختلف تنها در دو زمینه نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی در سطح ۹۹٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد. سیدحسینی، (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانونهای فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان، انجام داد و نتایج تحقیق وی نشان داد که نیازهای آموزشی مدیران کانونهای فرهنگی هنری مساجد به ترتیب اولویت عبارتند از: ۱- نیاز آموزشی عقیدتی ۲- نیازهای آموزشی مرتبط با چگونگی برگزاری جشنها و فعالیتهای فرهنگی (شب شعر و مولود خوانی) - ۳ نیاز آموزشی مرتبط به برنامه ریزی کانونها - ۴ نیاز آموزشی مرتبط با روانشناسی مخاطبین کانونها - ۵ نیاز آموزشی مرتبط با نحوه جذب و مشارکت افراد - ۶ نیاز آموزشی مربوط به برگزاری مسابقات علمی مذهبی - ۷ نیاز آموزشی کتابداری. در مطالعه ای دیگر قشلاقی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان نیازسنجی آموزشی گروه های شغلی قضات بر اساس رویکرد شایستگی (مطالعه موردی: مجتمع های قضائی استان تهران) به نیازسنجی آموزشی گروه های شغلی قضات در میان مجتمع های قضایی استان تهران پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان داد مهارت های ادراکی، مهارت های تصمیم گیری، هوش اجتماعی، توانایی علمی، پایبندی به اصول اخلاقی و مهارت های فردی در تعیین نیازهای آموزشی گروه های شغلی قضات تأثیر دارند. همچنین یافته ها نشان داد که هوشمندی، اعتمادبه نفس و رعایت عدالت بیشترین اهمیت را در میان شاخص های شناسایی شده در این تحقیق داشته اند. خدایاری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی مدارس آزاد اسلامی واحد تبریز به تعیین نیازهای آموزشی کارکنان خدمات آموزشی مدارس آزاد اسلامی واحد تبریز پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که اولویت نیازهای آموزشی به ترتیب دانش زبان انگلیسی، روش های تحقیق و پژوهش، به روزرسانی دانش در خدمات آموزشی و به کارگیری رایانه در انجام امور آموزشی می باشد.

کرمی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان نیازسنجی آموزشی مدیران شرکت برق منطقه‌ای مازندران مبتنی بر الگوی شایستگی به نیازسنجی آموزش مدیران شرکت برق منطقه‌ای استان مازندران بر مبنای الگوی شایستگی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشانگر آن بود که در مورد ۷ شایستگی نیاز آموزشی بسیار محرز و ۳۱ شایستگی نیز در اولویت دوم قرار دارند؛ و همچنین از میان شایستگی‌های شناسایی‌شده، شایستگی‌های تعامل و ارتباط، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، رهبری تیمی بیشترین اهمیت برخوردارند. نیکولیتا و راکساندرا^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان روش‌های آموزشی مرتبط با نیازهای آموزشی روانی، در آموزش کارکنان مدارس، مطالعه تطبیقی که در چهار مدارس در اسپانیا و رومانی انجام شد. نتایج نشان داد هر دو گروه معلمان اسپانیا و رومانی - دارای نظراتی همانند در مورد روش‌های آموزشی مرتبط با نیازهای آموزشی هستند؛ و همچنین آموزش معلمان به منظور انجام درست وظایفشان در مدارس نیاز به توجه خاص مدیریت، مدرسین حرفه‌ای آموزش و تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران کلیدی دارد. شادرک^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی نیازهای آموزشی در خدمات عمومی بوتسوانا: مطالعه موردی از پنج وزارتخانه بخش دولتی با استفاده از روش‌های کیفی به نیازسنجی آموزشی در خدمات عمومی بوتسوانا پرداخته‌است. نتایج این پژوهش نشان داد آموزش خدمات عمومی استراتژیک نیست؛ بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت عمومی درک درستی از اهداف استراتژیک، رسالت و دورنما و برنامه‌های توسعه ندارند. استفاده از روش‌های ترکیبی ارزیابی نیازها و منابع مختلف داده برای شناسایی نیازهای مناسب بسیار مهم است. شاین هورنگ و لین^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان نیازسنجی آموزشی در یک هتل با استفاده از بازخورد ۳۶۰ درجه به منظور توسعه برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی باهدف تهیه یک چهارچوب آموزشی مبتنی بر شایستگی از طریق ترکیب نیازسنجی آموزشی پرداخته‌است. امروزه مسئله ارزیابی و سنجش نیازهای آموزشی کارکنان در نظام‌های علمی و کاربردی و آموزش آنان که قشر عظیمی از نیروی کار شاغل در سازمان‌ها هستند، جزء مسائل ضروری تشخیص داده شده است که باید برای رفع آن اقدام شود. هدف اصلی این پژوهش نیازسنجی آموزشی کارکنان مدارس شهرستان اندیمشک بر اساس شایستگی‌های محوری می‌باشد. بنابراین با توجه به آنچه بیان شد، هدف پژوهش حاضر بررسی نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اندیمشک در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌باشد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری عبارت است از کلیه معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان اندیمشک می‌باشد. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان (۱۹۹۰) تعیین خواهد شد. روش نمونه‌گیری از معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان اندیمشک به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای خواهد بود.

پرسشنامه: جهت شناسایی نیازهای آموزشی عمومی بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و پس از مدت دو هفته پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید و پس از آن شرح وظایف مدیران مورد بررسی قرار گرفت و سپس دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان نیز بررسی شد و در نهایت با توجه به نیازهای آموزشی بیان شده توسط مدیران و بررسی شرح وظایف و دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیران پرسشنامه نهایی که شامل لیستی از نیازهای آموزشی مدیران است تهیه شد این پرسشنامه شامل دو بخش است، بخش اول شامل اطلاعات فردی پاسخگویان و بخش دوم پرسشنامه شامل تعداد ۴۹ گویه با مقیاس پنج‌گانه لیکرت به ترتیب از بالا به پایین، «خیلی زیاد» با امتیاز ۵، «زیاد» امتیاز ۴، «متوسط» امتیاز ۳، «کم» امتیاز ۲، «خیلی کم» امتیاز ۱ می‌باشد، و جهت اولویت بندی نیازهای آموزشی پرسشنامه در طی سه هفته بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و جمع‌آوری گردید. در این تحقیق جهت رواسازی پرسشنامه نهایی، پرسشنامه مورد نظر به تعدادی از اساتید مدارس دزفول و متخصصین آموزش و

¹ Nicoleta, D. Ruxandra

² Sadreck

³ Syan Horng, Lin

پرورش ارائه شد تا گویه هایی که درک آنها یکسان نبوده و دارای ابهام می باشد مشخص کنند و همچنین در خصوص جامع و کامل بودن محتوای پرسشنامه و ارتباط دقیق آن با هدف آزمون اظهار نظر کنند. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش علاوه بر شاخص های آمار توصیفی مانند شاخص های گرایش پراکندگی (واریانس، انحراف استاندارد) همچنین از آزمون های آمار استنباطی نیز استفاده خواهد شد.

یافته ها

۱- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه الگوهای نوین تدریس نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۱. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به الگوهای نوین تدریس با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	t	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
الگوهای نوین تدریس	۳/۶۷	۰/۷۱	۳/۷۵	-۱/۴۸	۰/۱۳۹	۴/۲۰	-۱۰/۱۹	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۱)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به الگوهای نوین تدریس (۳/۶۷) کمتر از سطح حداقلی (Q₂) بوده اما این تفاوت معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

۲- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه ارزشیابی و نحوه انجام آن نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۲. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به ارزشیابی و نحوه انجام آن با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	t	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
ارزشیابی و نحوه انجام آن	۳/۵۲	۰/۷۹	۳/۶۲	-۱/۷۳	۰/۰۸۵	۴/۱۲	-۱۰/۴۳	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۲)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به ارزشیابی و نحوه انجام آن (۳/۵۲) کمتر از سطح حداقلی (Q₂) بوده اما این تفاوت معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

۳- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه مهارت های قبل از تدریس نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۳. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت های قبل از تدریس با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	t	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
مهارت های قبل از تدریس	۳/۵۷	۰/۷۶	۳/۵۷	۰/۰۶	۰/۹۴	۴/۱۴	-۱۰/۲۰	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۳)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت های قبل از تدریس (۳/۵۷) برابر با سطح حداقلی (Q₂) بوده که معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

۴- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه کار با آموزش چند رسانه ای نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۴. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به کار با آموزش چند رسانه ای با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	T	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
کار با آموزش چند رسانه ای	۳/۳۷	۱/۰۸	۳/۴۰	-۰/۳	۰/۷۶	۴/۲۰	-۱۰/۴۷	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۴)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت کار با آموزش چند رسانه ای (۳/۳۷) کمتر از سطح حداقلی (Q₂) بوده اما این تفاوت معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

۵- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه مدیریت کلاس نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۵. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت مدیریت کلاس با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	t	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
مدیریت کلاس	۳/۷۲	۰/۷۶	۳/۸۷	-۲/۵۲	۰/۱۶	۴/۲۵	-۹/۳۲	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۵)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت مدیریت کلاس (۳/۷۲) کمتر از سطح حداقلی (Q₂) بوده اما این تفاوت معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

۶- تا چه حد مدیران مدارس شهرستان اندیمشک در زمینه تعامل با دانش آموزان نیاز به آموزش دارند؟

جدول ۶. مقایسه میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت تعامل با دانش آموزان با سطوح حداقلی و کفایت مطلوب

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	Q ₂	t	سطح معنی داری	Q ₃	t	سطح معنی داری
تعامل با دانش آموزان	۳/۷۷	۰/۷۷	۳/۸۳	-۰/۹۶	۰/۳۳	۴/۴۱	-۱۱/۳۰	۰/۰۰۰۱

بر اساس (جدول ۶)، مشخص است که میانگین اعلام نیاز مدیران به مهارت تعامل با دانش آموزان (۳/۷۷) کمتر از سطح حداقلی (Q₂) بوده اما این تفاوت معنی دار نمی باشد. این میانگین از سطح کفایت مطلوب (Q₃) نیز کمتر می باشد و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

افزایش کارایی و بهره وری سازمان های آموزشی (از جمله مدارس) مستلزم ایجاد توازن میان اهداف سازمانی و نیازهای کارکنان (از جمله مدیران) است. عدم اطلاع از نیازهای کارکنان خصوصا مدیران که بدنه اساسی تصمیم گیری و اجرا در سطح خرد در نظام آموزش و پرورش هستند، می تواند سازمان را از اهداف نخستین خود جدا نموده و زمینه ناکارآمدی آن را فراهم سازد. بدیهی است که برای پاسخگویی به نیاز اساسی تربیت و حفظ مربیان کارآمد، نمی توان به ارائه آموزش های شتابزده و غفلت از محتوای برنامه ریزی آموزشی کارکنان و بهبود عملکرد منابع انسانی پرداخت. یکی از مهم ترین عناصر و ارکان فرایند

آموزش در اکثر جوامع را معلمان و مربیان تشکیل می دهند و از دیگر عناصر مهم این فرایند می توان از فنون تدریس و شیوه های آموزشی که مورد استفاده آنان قرار می گیرد نام برد. می توان گفت: مهم ترین دلیل، سر و کار داشتن سازمان آموزش و پرورش با نیروی انسانی است و از آن جایی که پرداختن به آموزش انسان، به عنوان موجودی پیچیده از وظایف خطیر متولیان آموزش و پرورش برای تسریع در روند توسعه جامعه می باشد از این رو شایسته است مدیران و مربیان به نحو شایسته در این فرایند مهم مورد بهسازی و تجدید اطلاعات قرار گرفته و خود را به ابزارهای کار آمد در زمینه های آموزشی و پرورشی مجهز نمایند. امروزه مسئله ارزیابی و سنجش نیازهای آموزشی در نظام های علمی و کاربردی و آموزش کارکنان که قشر عظیمی از نیروی کار شاغل در سازمان ها هستند جزء مسائل ضروری تشخیص داده شده است که باید برای رفع آن اقدام کرد. مدارس به عنوان نهاد ارائه کننده آموزش عالی و تربیت کننده نیروهای متخصص مورد نیاز بخش های مختلف کشور، رسالتی حساس، مؤثر و جهت بخش را در زمینه توسعه علمی، فرهنگی و اقتصادی کشور دارد. بدین لحاظ و نظر به اینکه کارکنان این نهاد با طیف گسترده ای از جوانان دانشجو سروکار دارند، ارتقاء کیفی تعاملات متقابل کارکنان مدارس و دانشجویان همواره جزء دغدغه های برنامه ریزان نظام های آموزش عالی است. لذا نیازسنجی آموزشی جهت تدوین برنامه ها و دوره های آموزشی کارکنان مدارس ضرورت خود را نمایان می سازد و ابزاری است جهت آگاهی از مشکلات کارکنان فوق برای دستیابی به ارتقاء سطح ارائه خدمات آموزشی در راستای پیشبرد برنامه های آموزشی و پژوهشی مدارس.

طهماسبی و عباسی (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان داد: همه نیازهای آموزشی مطرح شده در حیطه مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی از دیدگاه مدیران متوسطه (دوره اول) آموزش و پرورش منطقه ۱۳ شهر تهران لازم و ضروری می باشند. اسدی ملک آبادی، ابوالقاسمی، عارفی (۱۳۹۷) در زمینه نگرش میزان نیاز آموزشی مربیان از نظر مدیران بیشتر از نیاز آموزشی مربیان از نظر خودشان بود. میزان نیاز آموزشی مربیان مرد بیشتر از زن بود. حسینیان دهکردی (۱۳۹۶) در مطالعه ای یافته ها نشان داد که، مولفه های آموزش معلمان مدارس ابتدایی شامل، مهارت های قبل تدریس، مهارت های ضمن تدریس، آشنایی با شیوه های ارزشیابی از دانش آموزان، فعالیت های فوق برنامه و مسایل اداری بودند. نتایج حاصل به این شرح بود: استفاده از روش های مختلف آموزش ترافیک اهمیت زیادی در آموزش ترافیک در مدارس دارند و باتوجه به یافته ها میتوان نتیجه گرفت، اهمیت اولویت مولفه های نیاز سنجی آموزش معلمان مدارس ابتدایی از نظر مدیران مدارس استان چهارمحال و بختیاری به ترتیب شامل ۱- مهارتهای قبل تدریس ۲- مهارتهای ضمن تدریس ۳- آشنایی با شیوه های ارزشیابی از دانش آموزان ۴- مسایل اداری ۵- فعالیت های فوق برنامه می باشد. اردشیری و همکاران (۱۳۹۵) نتایج پژوهش نشان داد که مدیران مذکور از حد بالایی از استانداردهای آموزشی برخوردار بودند. کریمی (۱۳۹۱) نتایج نشان داد که مدیران از ۱۶ موضوع مربوط به مهارت های فنی در ۱۲ مورد اعلام نیاز به آموزش نموده اند که بالاترین نیاز آنان در این حیطه مربوط به آشنایی با فن آوری اطلاعات و ارتباطات بوده است. از ۱۷ موضوع مربوط به مهارت های انسانی در ۱۲ مورد اعلام نیاز به آموزش نموده اند که بالاترین نیاز آنان در این حیطه مربوط به خودشناسی برای شناخت نقاط قوت و ضعف خود بوده است و از ۱۰ موضوع مربوط به مهارت های ادراکی در ۵ مورد اعلام نیاز به آموزش نموده اند که بالاترین نیاز آنان در این حیطه مربوط به برخورداری از توانایی تجزیه و تحلیل مسایل و مشکلات مدرسه در ارتباط با شرایط جامعه بوده است.

مدارس شهرستان اندیمشک نیز همانند دیگر سازمان ها برنامه های آموزشی متنوعی از جمله دوره های آموزشی مستندسازی فرایندهای سازمان، مفاهیم کیفیت و فرآیندگرایی، گزارش نویسی، ارتباطات سازمانی، سلامت اداری و مبارزه با فساد، نظام آراستگی و ... را در سطحی گسترده برای کلیه کارشناسان طراحی و اجرا نموده است. به نظر می رسد برنامه های آموزشی اجرا شده بر اساس نیازسنجی دقیقی صورت نگرفته است. نظر به این نکته و با توجه به نقش تأثیرگذار کارشناسان آموزشی و پژوهشی در پیشبرد امور آموزشی و پژوهشی و تسهیل جریان آموزش و پژوهش و تولید علم در مدارس، در این پژوهش تلاش شده است تا به این مسئله اساسی پاسخ گفته شود که کارشناسان آموزشی و پژوهشی مدارس شهرستان اندیمشک برای انجام احسن نقش ها و وظایف شغلی خود به چه دانش، مهارت و نگرش هایی و چه دوره های آموزشی متناسب با نیازها، نیاز دارند.

منابع

- اسدی ملک آبادی، ط. ابوالقاسمی، محمود، عارفی، م. ۱۳۹۴. نیازسنجی آموزشی مربیان بهداشت از دیدگاه مربیان و مدیران مدارس شهرستان کوهدشت. نشریه سلامت اجتماعی. سال دوم شماره ۲.
- اردشیری، ه. رضایی، ج. خلیلی، ک. محمدی مصیری، ف. ۱۳۹۵. نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لردرگان. کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی. حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم.
- حسینیان دهکردی، س. ۱۳۹۶. نیازسنجی آموزش معلمان مدارس ابتدایی از نظر مدیران مدارس استان چهارمحال و بختیاری. سومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران.
- خدایاری، م. حسینی نسب، د و یاری، ج. ۱۳۹۳. نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. فصلنامه آموزش و ارزشیابی. (۲۵). ۱۳-۲۸.
- دانایی فرد، آ. ع. شیرزادی، م. ۱۳۹۱. چارچوبی برای شناسایی شایستگی های خط مشی گذاری ملی. فصلنامه مجلس و راهبرد. سال ۱۹. شماره ۷۰.
- قرایی پور، ر. سید جوادین، م. ۱۳۸۲. ارزیابی شایستگی های مدیران ساپکو به روش بازخور ۳۶۰ درجه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام صادق.
- قشلاقی، م. حقانی، م و محمدی مقدم، ی. ۱۳۹۴. نیاز سنجی آموزشی گروه های شغلی قضات بر اساس رویکرد شایستگی (مطالعه موردی: مجتمع های قضائی استان تهران). فصلنامه مطالعات منابع انسانی. (۱۶). ۱۴۱-۱۶۳.
- طهماسبی، ز، عباسی، ا. ۱۳۹۷. نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس. ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی کرمی، م. صالحی عمران، ا. و خشنودی فر، ه. ۱۳۹۱. نیازسنجی آموزشی مدیران شرکت منطقه ای مازندران مبتنی بر الگوی شایستگی. مطالعات برنامه ریزی آموزشی. شماره دوم.
- کریمی، ر. ۱۳۹۱. نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اسلامشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد ۱۳۹۱. مدارس الزهرا (س). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- Nicoleta, D. Ruxandra, F. (2014). Psycho-Pedagogical Training Needs of University Teaching Staff – A Comparative Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141(1): 453-458.
- Shadreck, B. (2014). Training needs assessment in the Botswana public service: A case study of five state sector ministries. *Teaching Public Administration*, 32(2): 127-143.
- Shyan Horng, J., Lin, L. (2013). Training needs assessment in a hotel using 360 Degree feedback to develop competency-based training programs. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 61-66.